



ユースエール認定企業申請をご検討されている事業主の方へ



ユースエール認定企業となるには、以下のすべての基準を満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であることが必要です。

以下のチェックリストを用いて、適合基準を満たしているかをご確認ください。

【チェックリスト】

※このチェックリストは大まかな要件について記載したものですので、詳細についてはお近くのハローワークまたは兵庫労働局に合わせください。

<input type="checkbox"/> 1	学卒求人 ^{※1} など、若者対象の正社員 ^{※2} の求人申込みまたは募集を行っていること →申請日時点において、ハローワーク等で35歳未満を対象とする求人募集を行っていることが必要です。	
<input type="checkbox"/> 2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
<input type="checkbox"/> 3	右の要件をすべて満たしていること	<input type="checkbox"/> ① 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること →経営理念や経営方針を実現するために必要な人物像や育成方針が記載されていること、また、労働者にとって有効・効果的なものであることが必要です。
<input type="checkbox"/> ② 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ^{※3} →新卒者と同等の処遇の既卒者も含みます。 直近3事業年度で新卒者などの採用が0人の場合も要件を満たします。		
<input type="checkbox"/> ③ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと →20時間は所定外労働、60時間は法定外労働で算定します。		
<input type="checkbox"/> ④ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上 ^{※4} →有給休暇を付与されていない方や前事業年度の付与が初めての付与となる方は除くことができます。 →有給休暇に準ずる休暇は、「本人の申請により取得できる」ことが要件であるため、年末年始休暇などのように、一斉に付与され本人の申請によらない休暇は含みません。		
<input type="checkbox"/> ⑤ 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 ^{※5} →直近の3事業年度内に配偶者が出産した男性、及び、自身が出産した女性が対象であり、正社員以外の方も含みます。		

次ページに続きます。

□ 4	右の青少年雇用情報について公表していること	① <input type="checkbox"/> 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		② <input type="checkbox"/> 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		③ <input type="checkbox"/> 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
→上記の情報は、認定後に若年雇用促進総合サイト上で公開することでも可能です。		
□ 5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
	→一度認定された後、更新等の際に労働局が要件を満たさないことを確認した場合に取消となります。	
□ 6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと※6	
	→一度認定された後、要件を満たさなくなったため、取消前に自主的に取り下げを行った場合に辞退となります。	
□ 7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
	→募集中止や募集人員の削減は含みません。	
□ 8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7	
	→資格喪失届の喪失区分が3となる事由（人員整理、通算契約期間が3年以上の方への急な雇止めなど）も対象となります。	
□ 9	暴力団関係事業主でないこと	
□ 10	風俗営業等関係事業主でないこと	
□ 11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
□ 12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	
	→労働基準法や最低賃金法、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法などに違反し、是正勧告を受けた場合や企業名の公表となった場合などです。	

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。